Flexibilisierungspotentiale bei heterogenen Arbeitsmärkten

P1: *„Betriebliche Personalpolitik bei
technischem und organisatorischem Wandel“*

Michael Beckmann, Andrea Binz, Bernd Schauenberg
Universität Freiburg
Personal- und Organisationsökonomie

ZEW Mannheim, 13. Oktober 2004

P1: Betriebliche Personalpolitik bei technischem und organisatorischem Wandel

- Themenschwerpunkte:
 1. Betriebliche Arbeitsnachfrage nach qualifizierten Frauen und älteren Arbeitnehmern im technologischen und organisatorischen Innovationsprozess
 2. Einflussfaktoren und Erfolgswirkungen befristeter Beschäftigungsverhältnisse
 3. Ansätze zur Sicherung betrieblicher Humankapitalinvestitionen
 4. Betriebliche Flexibilisierungspotentiale im Bereich der Entlohnungspolitik und Arbeitsorganisation

1. Weibliche und ältere Arbeitnehmer

- *Ausgangspunkt:* Skill-biased TC and OC
- *These:* Innovationen forcieren weitere Heterogenisierung der betrieblichen Arbeitsnachfrage
 - Gender-biased TC and OC
 - Age-biased TC and OC
- *Begründung:* Computertechnologien und moderne Arbeitsorganisationen
 - reduzieren physische Belastungen am Arbeitsplatz
 - erfordern neue Qualifikationen und entwerten gleichzeitig bestehendes Wissen
- *Rahmenbedingungen:*
 - Steigendes relatives Arbeitsangebot (qualifizierter) Frauen
 - Demografische Entwicklungen implizieren alternde Belegschaften
 - 40 % der Betriebe beschäftigen keine über 50-jährigen Arbeitnehmer

1. Weibliche und ältere Arbeitnehmer

- *Erste Ergebnisse:*
 - Gender-biased TC zugunsten weiblicher Arbeitnehmer
 - Age-biased TC and OC zulasten älterer Arbeitnehmer

- *Folgeprobleme:*
 - Charakteristika von Frauenbeschäftigung fördernden Betrieben (flexible Beschäftigungsformen, Arbeitszeiten, Anreizsysteme)
 - Maßnahmen zur Steigerung der betrieblichen Bereitschaft zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer (Einsatz flexibler Beschäftigungsformen, produktivitätsfördernde Weiterbildung, Abbau von Senioritätsprivilegien und Frühverrentungsanreizen)

- *Synergien:*
 - P2: Beschäftigungs- und Lohnwirkungen von betrieblichen Reorganisationsprozessen (Bellmann u. a.)
 - P11: Arbeitsmarktverhalten von Frauen in Deutschland (Merz)
 - P17: Geschlechtsspezifisches Lohndifferential (Wolf)

2. Einflussfaktoren und Erfolgswirkungen befristeter Beschäftigungsverhältnisse

- *Ausgangspunkt:*
 - zunehmende Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse
 - Fast die Hälfte aller Neueinstellungen erfolgt auf befristeter Basis
 - Branchen- und Größeneffekte
- *Interpretation:*
 - Maßnahme zur Umgehung bestimmter Arbeitsmarktregulierungen (Kündigungsschutz)
 - Screening-Instrument
- *Zielsetzung:* Produktivitätseffekte heterogener Arbeitsvertragsformen
 - negativ: Zugehörigkeit zur Randbelegschaft senkt Motivation (dead end)
 - positiv: befristeter Vertrag als Eintrittsbarriere in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis (stepping stone, Tournament-Theorie)

2. Einflussfaktoren und Erfolgswirkungen befristeter Beschäftigungsverhältnisse

- *Vorgehensweise:*
 - Schätzung von Produktionsfunktionen mit heterogenem Faktor Arbeit (befristet Beschäftigte, unbefristet Beschäftigte)
 - Schätzung der Determinanten von Produktivitätsindikatoren (Arbeitszufriedenheit, Fehlzeiten, Überstunden, Arbeitsunfälle)
 - Berücksichtigung der Endogenitätsproblematik durch vorgelagerte Schätzung der Determinanten der individuellen Akzeptanz bzw. des betrieblichen Einsatzes befristeter Arbeitsverträge
- *Synergien:*
 - P7: Beschäftigungsdynamik und heterogene Arbeitsverhältnisse (Franz)
 - P9: Beschäftigung zwischen Mobilität und Stabilität (Hübler, Gerlach, Stephan)

3. Ansätze zur Sicherung betrieblicher Human- kapitalinvestitionen

- *Ausgangspunkt:*
 - sinkende Ausbildungsbereitschaft der Betriebe
 - Maßnahmen zur Gegensteuerung setzen vor allem auf staatliche Intervention (Ausbildungsplatzabgabe)

- *Idee:*
 - Verlegung der Analyseebene auf die einzelnen Betriebe
 - Betriebe haben Ausbildungsanreiz, wenn ausgebildete Mitarbeiter dazu bewogen werden können, auf eventuelle exit options zu verzichten und stattdessen im Betrieb verweilen

- *Betriebliche Maßnahme:*
 - Gewinn- und Kapitalbeteiligung als Instrument zur Bindung ausgebildeter Mitarbeiter

3. Ansätze zur Sicherung betrieblicher Human- kapitalinvestitionen

- *Vorgehensweise:*
 - Schätzung der Auswirkungen von Gewinn- und Kapitalbeteiligungsmodellen auf
 - die betriebliche Bereitschaft zur Erstausbildung
 - die betriebliche Kündigungsquote nach erfolgter Ausbildung
 - die betriebliche Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen

- *Erste Ergebnisse:*
 - Betriebe mit Gewinn- und Kapitalbeteiligungsmodellen weisen eine vergleichsweise hohe Ausbildungsbereitschaft, geringere Kündigungsquoten und höhere Übernahmequoten auf

- *Synergien:*
 - P6: Tarifgebundenheit, Lohnbildung und Ausbildungsanreize (Fitzenberger, Bender, Dustmann, Schönberg)

4. Betriebliche Flexibilisierungspotentiale im Bereich der Entlohnungspolitik und Arbeitsorganisation

- *Ausgangspunkt:*
 - Wettbewerbsdruck und Flexibilisierungserfordernisse haben auch die Anforderungen an die betriebliche Personalpolitik erhöht
 - Personalpolitik sollte nicht auf den Einsatz einzelner Instrumente beschränkt bleiben, sondern komplementäre Beziehungen zwischen den Instrumenten ausnutzen
 - Produktivität steigt, wenn die Firmen die komplementären Beziehungen zwischen einzelnen betrieblichen Funktionen erkennen und ausnutzen

- *Instrumente der Personalpolitik:*
 - Entlohnungspolitik (Anreizentlohnung, Gruppenprämien)
 - Qualifizierungsmaßnahmen
 - Änderungen im Bereich der Arbeitsorganisation (Gruppenarbeit, Delegation von Entscheidungsrechten, Job rotation etc.)

4. Betriebliche Flexibilisierungspotentiale im Bereich der Entlohnungspolitik und Arbeitsorganisation

- *Theorie und Empirie von Komplementaritäten:*
 - Abgestimmter Einsatz von mehreren Instrumenten (z. B. Gruppenarbeit, Job rotation, Gruppenprämien und Qualifizierung) ist effektiver als ein isolierter bzw. nicht abgestimmter Einsatz der Instrumente
 - High performance work systems
- *Zielsetzung: Organisation von Komplementaritäten:*
 - Präzisierung von „viel hilft viel“
 - Identifizierung komplementärer Instrumente und Ermittlung der Bestimmungsfaktoren
 - Bestimmung von Wechselwirkungen zwischen den Instrumenten
 - Identifizierung der Bestimmungsfaktoren personalpolitischer Systeme
 - Abschätzung des Ausmaßes komplementärer Beziehungen

4. Betriebliche Flexibilisierungspotentiale im Bereich der Entlohnungspolitik und Arbeitsorganisation

- *Synergien:*
 - P2: Beschäftigungs- und Lohnwirkungen von betrieblichen Reorganisationsprozessen (Bellmann u. a.)
 - P10: Auswirkungen organisatorischer Änderungen auf den Unternehmenserfolg (Kraft)

Positionierung des Projekts P1

- *Theoretischer Ansatz:*
 - moderne Personalökonomie (Baron und Kreps 1999, Lazear 1998, Kräkel 1999, Schauenberg 1996)
 - mikroökonomisch fundierter Ansatz mit dem Ursprung neoinstitutionalistische Theorie der Unternehmung
- *Zielsetzung:* empirisch-ökonometrische Analysen zu den vier Themenschwerpunkten mithilfe von
 - Individualdaten (SOEP)
 - Firmendaten (IAB-Betriebspanel)
 - Linked employer-employee Daten (LIAB)